



TITELTHEMA

---

# MANN

## Das Mass aller Dinge

Autos, Bürottemperaturen, Medikamente,  
WC-Designs: Unser Alltag ist auf Männer  
ausgerichtet – mit fatalen Folgen für Frauen.

---

TEXT: ANINA FRISCHKNECHT, BIRTHE HOMANN UND JULIA HOFER  
INFOGRAFIK: ANDREA KLAIBER



**Beispiel Wirtschaft:**  
Weil zu wenig Frauen  
mitentscheiden, sind  
viele Produkte nur auf  
Männer ausgerichtet.



**Beispiel Brauchtum: Wie bei den Zürcher Zünftern sind Frauen in vielen Traditionsvereinen ausgeschlossen.**

**D**ie Daten, die alles veränderten, stammen aus Wuhan, von einer Forscherin des Women's Brain Project. Und sie sind deutlich: Männer erkranken schwerer und sterben häufiger an Covid-19 als Frauen. Und das, obwohl es mehrheitlich Frauen sind, die tagtäglich an der Virusfront arbeiten. Die Erkenntnis dahinter ist alt: Frauenkörper reagieren anders auf Krankheiten als Männerkörper. Neu ist, dass jetzt plötzlich alle genauer hinschauen.

Maria Teresa Ferretti macht das schon lange. Sie ist Co-Gründerin und wissenschaftliche Leiterin des Women's Brain Project, einer Schweizer Nonprofitorganisation, die sich der Geschlechterlücke in der Medizin verschrieben hat. «Frauen können virale Infekte besser abwehren. Sie erkranken anders, sie werden anders gesund. Doch gross erforscht wurde das bis jetzt nicht. Der weibliche Körper ist ein blinder Fleck», sagt Ferretti.

Seit den ersten Daten aus China machen Ferretti und das Women's Brain Project auf die unterschiedlichen Covid-Reaktionen von Frauen und Männern aufmerksam. Und plötzlich stossen ihre Erkenntnisse bei Ärzteschaft und Pharmaindustrie auf breites Interesse. «Es hat wohl eine Pandemie gebraucht, damit die Welt die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nicht länger ignoriert.»

**Tödliche Ignoranz.** Nach wie vor aber steht im Zentrum der Medizin der Mann. Seine Symptome werden erforscht, seine Symptome prägen die Lehrmeinung. Medikamente werden erst an männlichen Mäusen getestet, dann an Männern. Probandinnen sind in der Minderheit.

Nicht nur die Medizin tendiert dazu, die Hälfte der Bevölkerung zu ignorieren. Geschlechtsbezogene Datenlücken ziehen sich durch sämtliche Lebensbereiche, von der künstlichen Intelligenz zu Steuermodellen, von Schutzklei-

dung zu Arbeitsbedingungen. Weil neue Autos mehrheitlich mit männlichen Dummies getestet werden, ist das Risiko, bei einem Autounfall zu sterben, für Frauen fast 17 Prozent höher. Weil Zimmertemperaturen anhand der Stoffwechselrate eines Durchschnittsmanns aus den 1960er-Jahren berechnet werden, sind Büroräume den meisten Frauen um drei Grad zu kalt.

Die Welt ist auf den männlichen Standard ausgerichtet, von Männern für Männer gemacht. Das schadet nicht nur Frauen, sondern Kindern, alten und beeinträchtigten Menschen. Allen, die nicht der männlichen Norm entsprechen. Die Lösung des Problems ist naheliegend. Eine Welt, die für alle funktionieren soll, muss von allen entworfen werden. Auch von Frauen.

**Das CEO-Problem.** Wie Maria Teresa Ferretti sind es oftmals Frauen, die die geschlechtsbedingte Datenlücke erforschen und beheben wollen. Wie wichtig diese Arbeit ist, zeigt eine Metaanalyse von 1,5 Millionen Fachartikeln: Je höher der Frauenanteil unter den Studienautoren war, desto besser wurden Gender und Geschlecht berücksichtigt.

Auch fördern Frauen in Entscheidungspositionen faire Arbeitsbedingungen eher als Männer, hat die Beratungsfirma McKinsey festgestellt. Doch gerade die Schweizer Wirtschaft geht mit schlechtem Beispiel voran: Es wurden zwar noch nie so viele Frauen in die Chefetagen befördert wie 2020, trotzdem hinkt das Land im internationalen Vergleich hinterher.

Beim Gender-Index des World Economic Forum rangiert die Schweiz auf Platz 18, in den meisten anderen WEF-Indizes in den ersten Rängen. Bei den 100 grössten Aktiengesellschaften der Schweiz sind nur zehn Frauen in der obersten Geschäftsleitung tätig; immerhin 23 walten als Verwaltungsrätinnen.

Das Fehlen von Frauen in den Teppichetagen hat Gründe. CEOs brauchen im Schnitt 18 Jahre,



**Beispiel Sicherheit: Weil Autos fast nur mit männlichen Dummies getestet werden, haben Frauen bei einem Unfall ein höheres Sterberisiko.**

bis sie sich hochgearbeitet haben. Die klassische Ochsentour. Besonders für Frauen, die Kinder haben, aufgrund der Mutterschaftspausen sehr schwer machbar. Die Karrieren vieler gut ausgebildeter Uniabgängerinnen und anderer Fachfrauen scheitern daran. Bei den Verwaltungsrätinnen ist das Problem etwas entschärft; diese Mandate sind oft Teilzeitjobs, und es stellen sich weniger Probleme mit der Vereinbarkeit.

Headhunterin Esther-Mirjam de Boer hat schon 170 Frauen in Verwaltungsräten platziert. Die Mitinhaberin der Zürcher Firma GetDiversity besetzt Vakanzen in Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen. «Für jedes Mandat gibt es eine geeignete Frau», sagt sie. Die Unternehmerin und Mutter einer Tochter im Teenageralter macht es vor: Sie ist Verwaltungsrätin in fünf Firmen, aktive Investorin, engagiert sich für die Individualbesteuerung («Das heutige Steuerrecht ist eines der grössten Übel für die Chancengerechtigkeit») sowie für bezahlbare Betreuungsangebote. De Boer sagt: «Die überholten Familienstrukturen der Schweiz verhindern die Gleichstellung. Ein Frust, aber auch eine Tatsache. Daran müssen wir rütteln.»

**Kleinbürgerliches Ideal.** Ein Erklärungsansatz ist, dass in den Nachbarländern die Frauen in und nach den Weltkriegen viel stärker gefordert waren als hierzulande. In der Schweiz kamen die Männer nach der Dienstzeit gesund ins Zivilleben zurück und verdrängten die Frauen, die in der Kriegszeit ihre Positionen übernommen hatten.

Anders in Deutschland, Frankreich oder Italien. Die Nachkriegszeit brachte dort einen regelrechten Demokratieschub, die Frauen wurden einbezogen. Diese Welle schwappte zwar auch in die Schweiz über, vermochte die konservative

Gesinnung aber kaum aufzuweichen. Davon zeugt die späte Einführung des Frauenstimmrechts 1971. Das Ideal der bürgerlichen Kleinfamilie der 1950er- und 1960er-Jahre hält sich in der Schweiz standhaft – bis heute.

**Der magische Drittel.** Alkistis Petropaki verfügt über 20 Jahre Führungserfahrung in weltweit tätigen Firmen. Heute unterstützt sie Unternehmen, die mehr Frauen im Management wollen. Die Geschäftsführerin der Organisation Advance verwendet den Begriff Frauenförderung allerdings ungerne. «Von Gleichberechtigung profitieren alle: Frauen, Männer, die Firma, letztlich die Gesellschaft.» Sieht sie Fortschritte? «Auf jeden Fall», sagt Petropaki.

Der Gender Intelligence Report, den sie 2020 mit der Uni St. Gallen herausgegeben hat, zeigt: Schweizer Firmen, die die Gleichstellung aktiv vorantreiben, haben im obersten und oberen Kader sechs Prozent mehr Frauen als der Durchschnitt. Doch die Studie hat auch nachgewiesen: Die Mehrheit der Firmen befindet sich erst am Anfang der Reise. Nur eine von 20 hat auf allen Hierarchiestufen ähnlich viele Frauen wie Männer. Nur sie haben es geschafft und die gläserne Decke durchbrochen.

Aus der Psychologie weiss man: Minderheiten hören erst auf, Minderheiten zu sein, wenn sie 30 Prozent der Gesamtpopulation ausmachen. Vorher tendieren sie dazu, die dominante Gruppe zu imitieren. «So entsteht keine echte Vielfalt», sagt Petropaki.

Um die 30-Prozent-Hürde zu knacken, müssten sich Firmen mit dem sogenannten Similarity-Bias auseinandersetzen. Denn unbewusste Vorurteile führen dazu, dass sich Menschen gern mit Menschen umgeben, die ihnen ähnlich sind. Chefs stellen am liebsten Mitarbeitende ein, die

**47%**  
**höher ist die Wahrscheinlichkeit für Frauen, bei einem Auto-unfall schwer verletzt zu werden.**



**Beispiel Religion: Nicht nur in der katholischen Kirche entscheiden Männer, was der richtige Glaube ist.**

einen ähnlichen Lebenslauf und ähnliche Fähigkeiten wie sie haben. Und deshalb eben oft auch: das gleiche Geschlecht.

Wenn Petropaki herausfinden will, wo eine Firma in Sachen Diversity steht, reicht ihr meist eine einzige Frage: «Wie entscheiden Sie, wen Sie einstellen?» Viele Führungskräfte rühmen sich, sie wüssten nach 30 Sekunden im Einstellungsgespräch, ob jemand zur Firma passt oder nicht. Das Problem ist: In 30 Sekunden merkt man gerade mal, ob einem jemand ähnlich ist.

**Nicht mit gemeint.** Nadia Fischer hatte vor zwei Jahren genug von der männerdominierten Techindustrie und gründete mit Gleichgesinnten ihre eigene Firma. Witty Works entwickelte unter anderem ein Online-Tool, das sogenannte inklusive Jobinserate generiert (der Beobachter berichtete). Fischer hatte festgestellt, dass die meisten Techfirmen sich bereits bei ihren Stellenausschreibungen hauptsächlich an Männer wenden. Sie schreiben Vollzeitstellen aus und wählen Formulierungen, die vor allem auf Bewerber abzielen. Kompetitive Sätze wie «Sie möchten immer Ihr Bestes leisten» ziehen Männer an und schrecken Frauen eher ab. «Buben werden auf Wettbewerb getrimmt, Meitli eher auf Helfen», sagt Fischer.

Viele Frauen fühlten sich von Jobangeboten erst angesprochen, wenn sie explizit an Frauen adressiert sind. Warum? Die Annahme «männlich bis zum Beweis des Gegenteils» bestimme nach wie vor unser Denken. Frauen sind in den Geschichtsbüchern oft inexistent, Strassen in neun von zehn Fällen nach Männern benannt, die Museen voll von Kunst von Männern. Frauen-

leben sind wenig sichtbar. Als Folge werden weibliche Erfahrungen als Randerscheinung wahrgenommen. Sogar von den Frauen selbst.

**Algorithmus mit Vorurteil.** Um den Bewerbungsprozess möglichst fair zu gestalten, liess die Onlineplattform Gild vor Jahren einen Algorithmus bauen, der auch in den sozialen

Daten der Kandidierenden herumstöbert. Gesucht waren Programmierinnen und Programmierer. Wenn Kandidierende privat Websites aufgerufen hatten, auf denen man etwa Codes entwickeln und teilen kann, kategorisierte sie der Algorithmus als vielversprechend.

Aber: Auch der Besuch einer bestimmten Manga-Site war gemäss Algorithmus «ein starkes Anzeichen für gutes Programmieren». Mangas werden mehr von Männern gelesen. Ihr oft sexistischer Ton stösst Frauen eher ab. Programmierinnen, die keine Fans von Mangas sind, hatten deshalb schlechtere Karten.

Mascha Kurpicz-Briki ist Professorin für Data-Engineering an der Berner Fachhochschule für Informatik und weiss, wie schnell gut gemeinte Tools diskriminieren können. «Gängige Algorithmen benachteiligen Personen nach Geschlecht, Herkunft, Alter und sozioökonomischem Status», sagt sie.

Der Algorithmus von Amazon etwa stütze sich auf Daten der letzten zehn Jahre – und weil die meisten Kandidierenden in dieser Zeit männlich waren, wählte die Software Männer aus. Der Systemfehler wurde erst spät entdeckt. «Algorithmen sind nicht neutral», sagt Kurpicz-Briki. «Sie basieren auf von Menschen generierten Daten, deren Vorurteile unbewusst in die Programmierung einfließen.» ▶



**«Algorithmen sind nicht neutral. Vorurteile fließen unbewusst mit ein.»**

Mascha Kurpicz-Briki,  
Professorin für  
Data-Engineering



**Beispiel Bildung: Spätestens an der Uni sind die männlichen Dozenten in der Mehrheit – und bestimmen die Lehrmeinung.**

Und sie werden mit Daten gefüttert, die veraltete Geschlechterverhältnisse repräsentieren, sagt Corinna Bath, Professorin für Genderstudies in Ingenieurwissenschaften in Braunschweig. Entscheidungen für morgen werden mit dem Wissen von gestern getroffen.

Bath hatte schon als Mathematikstudentin oft das Gefühl, sich doppelt und dreifach beweisen zu müssen. In ihrer Freizeit las sie Bücher über Genderstudies. Heute forscht sie, wie stark die Geschlechterlücke die Technik durchzieht. «In den Ingenieurwissenschaften lernt man, Technik als eine Lösung für ein Problem zu sehen», sagt sie. «Aber oft besteht die Tendenz, bei der Problemlösung von der eigenen Lebenswelt auszugehen.» Wenn die Leute hinter der Technik mehrheitlich weisse, gut ausgebildete, gut situierte Männer sind, spiegelt sich das in der Technik wider.

**Teure Versäumnisse.** So haben Wissenschaftler einer deutschen Uni vor wenigen Jahren an einem Smart-house geforscht. Ein Prestigeprojekt, in das viel Geld floss. Das Entwicklungsteam vergass bei der Planung allerdings, dass das Haus auch geputzt werden muss. Weil das Reinigungspersonal keinen Zugang hatte, mussten die teuren Sicherheitskonzepte nochmals neu programmiert werden. Das Beispiel zeigt, wie teuer es ist, wenn man beim Programmieren blinde Flecke wie die «unsichtbare weibliche Arbeit» hat.

Der Alltag ist voll von solchen Wissenslücken. Beispiele gibt es zuhauf. Die erste Version von Apple Health etwa: Sie war in der Lage, das Spurenelement Molybdän zu erfassen, aber nicht Daten zum weiblichen Zyklus. Oder die Klavier-

oktave, die für die meisten Frauenhände zu weit auseinanderliegt. Die Corona-Masken, die nur auf Männergesichter optimal passen. Das neue HIV-Medikament, das nur bei Männern wirkt, weil keine einzige Frau in den klinischen Tests dabei war. Ampeln, die so schnell auf Rot wechseln, dass Leute, die einen Kinderwagen stossen oder langsam unterwegs sind, nicht rechtzeitig

das Trottoir erreichen. Oder jener Algorithmus, der Männer bei der Stellensuche bevorzugt.

Solche Lücken belasten die Wirtschaft. Sie beeinträchtigen die Fähigkeit, effektiv zu arbeiten. Im besten Fall. Sie beschneiden die Möglichkeit, einen Job zu erhalten. Sie beeinflussen Gesundheit oder Sicherheit.

Frauen in Entscheidungspositionen sind ein Teil der Lösung. Denn blinde Flecke kann nur beheben, wer sie sieht. Diskriminierungen oft nur erkennen, wer sie selber erfahren hat.

**Alzheimer knacken.** Seit Gendermedizinerinnen wie Maria Teresa Ferretti die Unterschiede zwischen Frauenkörpern und Männerkörpern erforschen, schliesst sich langsam diese Wissenslücke in der Medizin. Das kann Leben retten. So weiss man

seit zehn Jahren von einem Tumor in den Eierstöcken, der Antikörper bildet und zu einer Hirnentzündung führen kann. Frauen, die daran erkranken, spüren Taubheit in Armen und Beinen, können nicht mehr schlafen und fangen an zu halluzinieren. «Früher sind diese Frauen in der Psychiatrie gelandet», sagt Ferretti.

Wenn sie die Welt nicht gerade über geschlechtsbedingte Unterschiede bei Covid-Erkrankten aufklären, erforschen Ferretti und ihre Kolleginnen das weibliche Hirn und suchen



**«Frauen erkranken anders. Doch gross erforscht wurde das bis jetzt nicht.»**

Maria Teresa Ferretti, Women's Brain Project



**Beispiel Sport: Er soll gewinnen, sie gut aussehen. Männer verdienen in fast allen Sportarten zudem mehr.**

nach Antworten zu Alzheimer. Eine Krankheit, über die man bis jetzt wenig weiss und für die es noch keine Heilung gibt. Eine Krankheit, auf die Frauen anders reagieren als Männer. «Ich bin überzeugt, dass es bis jetzt noch nicht gelungen ist, das Rätsel um Alzheimer zu knacken, weil man die geschlechtsspezifischen Unterschiede ignoriert hat.»

Das Women's Brain Project will nun ein Institut aufbauen, das sich ganz der Gendermedizin widmet. Davon werden nicht nur Frauen profitieren. «Vielfältige Forschungsperspektiven ebnet den Weg für die Präzisionsmedizin, die massgeschneiderte medizinische Lösungen für alle vorsieht», sagt Ferretti.

**Der Chef, dein Vorbild.** Auch die Wirtschaft beginnt zu erkennen, dass Vielfalt sie weiterbringt. Besonders das Topmanagement, sagt Alkistis Petropaki von Advance. Im unteren Management gebe es oft noch grosse Vorbehalte. «Deshalb hat die Geschäftsleitung eine wichtige Vorbildfunktion. Das ist das Erste, was wir einem Chef sagen, wenn wir mit ihm reden.» Er müsse das Thema in jedes Projekt tragen und die neue Kultur vorleben, etwa selber Teilzeit arbeiten oder früher nach Hause gehen, um die Kinder in der Kita abzuholen.

Immer wieder hört sie von Frauen, die sich in einer Firma in einer Führungsfunktion abstrampeln, bis ihnen die Lust vergeht und sie kündigen. Das sei dann eine Bestätigung für die Männer, die sagen: Frauen wollen ja gar nicht. Dieses «Nichtwollen» müsse man aber im Kontext sehen. Meistens seien diese Frauen allein auf weiter Flur und fühlten sich für ihre Familie verantwortlich. «Irgendwann sind sie nur noch müde und geben auf.»

Viele Frauen müssten lernen, sich besser einzubringen. Sichtbarer zu sein. Oft meldeten sie sich nur zu Wort, wenn sie sich als Expertinnen angesprochen fühlen. Das sei ein Fehler. «Wer als Führungsperson wahrgenommen werden will, muss mit der eigenen Meinung einen Beitrag leisten zu zentralen Themen, die die Firma weiterbringen.» Dennoch mag Petropaki nicht schon wieder den Frauen den Ball zuspielen. «Zuerst sind die Firmen dran.»

Wie der Beförderungsprozess verändert werden kann, damit Frauen nicht länger übersehen werden, zeigt die Beratungsfirma Deloitte. Früher musste sich aktiv melden, wer sich für eine Beförderung interessierte – was dazu führte, dass sich Männer hervortaten und Frauen abwarteten. Heute meldet sich, wer kein Interesse hat. Alle anderen kommen für die Beförderung grundsätzlich in Frage.

**Angst als Antrieb.** Auch die Politik wacht langsam auf. Das Parlament in Bern hat auf Anfang Jahr die Geschlechterquote bei Verwaltungsräten auf 30 und bei Geschäftsleitungen auf 20 Prozent festgesetzt.

Ab 2026 müssen börsenkotierte Unternehmen mit weniger als 30 Prozent Verwaltungsrätinnen öffentlich begründen, weshalb sie keine Frauen gefunden haben; dasselbe bei der Geschäftsleitungsquote ab 2031.

Headhunterin Esther-Mirjam de Boer sagt: «Niemand will sich erklären und negative Schlagzeilen riskieren müssen, weil zu wenig Frauen in Führungspositionen an Bord sind.» Diese Angst vor Imageverlust werde einen Wandel herbeiführen. Auch Grossunternehmen seien jedoch erst am Anfang. «Aber es geht in die richtige Richtung.» ■

**80%**  
**der in den USA verkäuflichen Medikamente werden von Frauen eingenommen. Die Wirkung auf Frauen ist jedoch bei den meisten unbekannt.**